

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* DI MEDIASI OLEH KOMITMEN AFEKTIF (Studi pada PT. Poly Meditra Indonesia Karanganyar)

Tities Wicaksono Pamuji Wibowo
Universitas Sebelas Maret Surakarta
tts.pamuji@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Bagaimana Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen afektif terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan. Sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan teknik pengambilan sampel convenience sampling. Dimana data diperoleh dengan membagikan kuesioner pada PT. Poly Meditra Indonesia Karanganyar. Sedangkan untuk menjawab permasalahan tujuan dan hipotesis yang diajukan serta data yang tersedia, maka penelitian ini menggunakan 2 macam analisis, yaitu: 1). Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan 2) Uji Hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Persepsi dukungan organisasi mempengaruhi terhadap komitmen afektif, persepsi dukungan organisasi *mempengaruhi Organization Citizenship Behavior (OCB)* dan komitmen afektif mempengaruhi terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*, serta persepsi dukungan organisasi mempengaruhi *Organization Citizenship Behavior (OCB)* melalui Komitmen Organisasi.

Kata kunci : persepsi dukungan organisasi, komitmen afektif, *Organization Citizenship Behavior (OCB)*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi Informasi dan komunikasi membawa dampak yang sangat signifikan terhadap sektor industri, dimana dituntut untuk terus inovatif dalam menghadapi persaingan yang lebih kompetitif. Berdasarkan hal tersebut, sumberdaya manusia dalam organisasi juga dituntut untuk mengimbangi perkembangan teknologi dengan peningkatan kualitas dan berperilaku ekstra untuk efektivitas organisasi. Perilaku tersebut lebih dikenal dengan sebutan *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.

OCB ditandai dengan usaha dalam bentuk apapun yang dilakukan berdasarkan

kebijaksanaan pegawai yang memberikan manfaat bagi organisasi tanpa mengharapkan imbalan apapun (Shweta & Srirang, 2010).

OCB menyediakan sarana untuk mengelola rasa saling ketergantungan di antara anggota unit kerja untuk meningkatkan hasil kolektif yang hendak dicapai. Karyawan yang peduli akan saling membantu rekan sekerja menyelesaikan tugasnya, membantu manager mengurangi pengawasan, dan fokus pada hal-hal lain yang lebih penting. Dengan demikian, OCB dapat memiliki dampak pada efektivitas dan efisiensi tim kerja dalam organisasi sehingga akan memberikan kontribusi pada

produktivitas organisasi (Podsakoff *et al*, 2000).

PT. Meditra Indonesia Karanganyar sebagai perusahaan industri dituntut untuk mencapai target penjualan yang diinginkan dengan persaingan yang semakin ketat. Berdasarkan wawancara dari beberapa karyawan acak yang ditemui, Karyawan hanya melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan job desk yang ada dan engga untuk melakukan pekerjaan lain padahal hal tersebut untuk kepentingan perusahaan. Hal tersebut terkait dengan dua variabel yang mempengaruhi OCB yakni persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi. Karyawan malas melakukan pekerjaan lain walaupun berguna untuk efektifitas organisasi tanpa adanya dukungan dari organisasi. Komitmen karyawan juga menjadi faktor lain yang mempengaruhi, dimana tanpa adanya komitmen yang kuat terhadap perusahaan karyawan juga enggan untuk melakukan pekerjaan lebih.

Berdasarkan hal yang telah dijelaskan diatas, maka penting untuk melakukan penelitian mengenai : “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Di Mediasi Oleh Komitmen Afektif”.

LANDASAN TEORI

Konsep Persepsi dukungan organisasi

Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002). Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Dengan menyatunya keanggotaan dalam organisasi dengan identitas karyawan, maka karyawan tersebut merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dan memberikan kinerja terbaiknya pada organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002). Rhoades dan Eisenberger (2002) mengungkapkan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi juga dianggap sebagai sebuah keyakinan global yang dibentuk oleh tiap karyawan mengenai penilaian mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi.

Konsep Komitmen Afektif

Menurut Burr & Girardi (2002), komitmen merupakan suatu sikap kerja (*job attitude*) atau keyakinan yang mencerminkan kekuatan relatif dari keberpihakan dan keterlibatan individu pada organisasional secara khusus.

Sedangkan menurut Bagia (2015) komitmen itu merupakan and perwujudan dari kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan diri dengan diri sendiri (individu) atau dengan organisasional yang digambarkan oleh besarnya usaha (tenaga, waktu, dan pikiran) untuk mencapai tujuan pribadi.

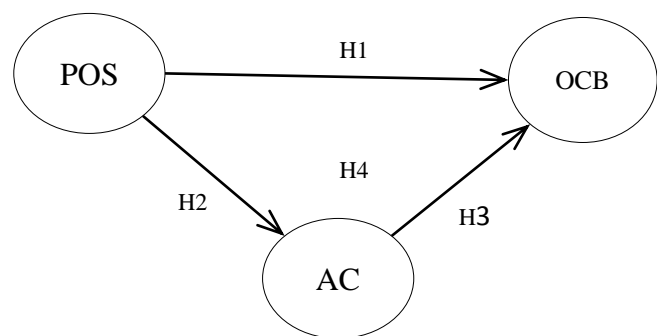
Sedangkan komitmen afektif, yaitu bagian dari komitmen organisasional yang lebih menekankan pada pentingnya kongruensi antara nilai dan tujuan karyawan dengan nilai dan tujuan organisasional. Semakin mampu organisasional menimbulkan keyakinan dalam diri karyawan yang menjadi nilai dan tujuan pribadinya memiliki kesamaan dengan nilai dan tujuan organisasional maka akan semakin tinggi komitmen karyawan pada organisasional di tempat ia bekerja (Eby *et al*, 1999).

Konsep *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) ditandai dengan upaya diskresi karyawan untuk kepentingan organisasional tanpa imbalan yang diharapkan. OCB telah berkembang sebagai konsep yang kuat selama tiga dekade terakhir. Baik peneliti dan manajer praktik terlibat dalam memecahkan kode faktor-faktor yang menambah OCB di shopfloor dan kantor-kantor perusahaan di semua sektor, terutama di perusahaan yang didorong oleh

pengetahuan. OCB secara umum dikaitkan dengan peningkatan efisiensi dan profitabilitas, inovasi dan perbaikan proses, dan yang terpenting, kepuasan dan retensi pelanggan dan yang terutama, kemampuan karyawan untuk mengatasi beberapa ketidakpastian organisasional (Shweta & Srirang, 2010).

Menurut Huang *et al.* (2012), tiga kategori perilaku pekerja diantaranya yaitu pertama berpartisipasi, terikat dan berada dalam suatu organisasional, kedua harus menyelesaikan suatu pekerjaan dan bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip yang diatur oleh organisasional, dan yang ketiga melakukan aktivitas yang inovatif dan spontan melebihi persepsi perannya dalam organisasional. Kategori terakhirlah yang sering disebut sebagai OCB atau *the extra-role behavior*.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hipotesis

1. H1 : persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior

2. H2 : persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen afektif
3. H3 : komitmen afektif berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior
4. H4 ; komitmen afektif memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi terhadap organizational citizenship behavior

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini juga digolongkan dalam penelitian survey. Penelitian ini dilakukan pada anggota populasi dengan jumlah besar maupun kecil tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi, sehingga ditemukan kejadian- kejadian relatif, distribusi dan pengaruh antar variabel (Sekaran, 2006).

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu antara bulan Agustus – September. Sedangkan lokasi penelitian yakni pada PT. Poly Meditra Indonesia Karanganyar yang beralamat di Desa Jumok RT2 RW VII, Jaten, Karanganyar.

Target/Subjek Penelitian

Subyek penelitian ini yakni karyawan PT. Poly Meditra Indonesia Karanganyar dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 110 responden dengan menggunakan metode non probability sampling yaitu tidak semua elemen populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi sampel (Sekaran, 2006). Pengambilan sampel menggunakan teknik convenience sampling, yaitu pemilihan sampel dengan berdasarkan kemudahan dan kesediaan responden

Prosedur

Berdasarkan tingkat explanasi (*level of explanation*) penelitian ini merupakan penelitian assosiatif (hubungan) yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Berdasarkan dimensi waktunya penelitian ini di kategorikan kedalam penelitian *cross sectional* artinya hanya mengambil data penelitian pada satu kurun waktu tertentu, mungkin selama periode harian, mingguan atau bulanan dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian (Sekaran, 2006).

Data, Instrumen, dan Teknik

Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan metode angket (kuisisioner) yaitu berupa daftar pertanyaan

terkait dengan persepsi dukungan organisasi, komitmen afektif dan *organization citizenship behavior* (OCB) yang diberikan kepada responden yang telah dipilih sebagai sampel penelitian. Jawaban responden diukur dengan menggunakan skala Likert, mulai dari 1 = “Sangat Tidak Setuju” sampai dengan 5 = “Sangat Setuju”.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur dan uji hipotesis. Dimana dalam pengolahan data dengan SEM PLS menggunakan bantuan aplikasi Warp PLS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Outer Loading
SOP	X1.1	0,922
	X1.2	0,833
	X1.3	0,842
	X1.5	0,956
	X1.6	0,787
	X1.7	0,961
	X1.8	0,848
	X2.1	0,785
AC	X2.2	0,888
	X2.3	0,746
	X2.5	0,768
	X2.6	0,817
	X2.7	0,804
	X2.8	0,773
	Y1	0,885
	Y2	0,726
OCB	Y3	0,798
	Y5	0,771

	Y6	0,818
	Y7	0,774
	Y8	0,752
	Y9	0,831
	Y11	0,793
	Y12	0,879

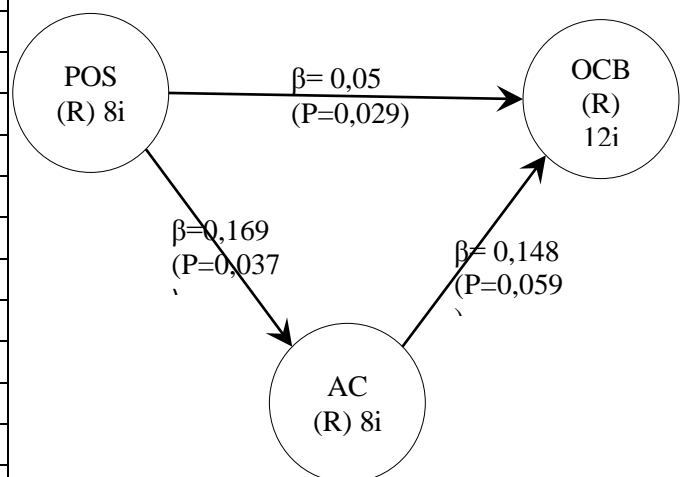
Berdasarkan table terkait pengujian validitas dari persepsi dukungan organisasi, komitmen afektif maupun *organizational citizenship behavior* terdapat 24 indikator dari 28 yang valid, dimana hasil keluarannya lebih dari 0,70 yang menyatakan bahwa indikator mampu untuk menggambarkan konstruk.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
SOP	0,883	0,962	0,753
AC	0,794	0,847	0,660
OCB	0,873	0,951	0,721

Pada table 2 diketahui bahwa AVE dalam ketiga variabel memiliki angka diatas 0,5 yang berarti bahwa ketiga variabel tersebut reliabel.

Gambar 2. Analisis Jalur



Berdasarkan gambar diatas untuk lebih memudahkan dalam pemahaman dapat dibuat table sebagai berikut :

Tabel 3. Path Coefficients

	POS	AC	OCB
POS			
AC	0,169		
OCB	0,052	0,148	

Pada table diatas terlihat bahwa semua hasil yang ada menunjukkan hubungan langsung yang positif. Sedangkan untuk mengetahui signifikan dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 4. P Value

	POS	AC	OCB
POS			
AC	0,037		
OCB	0,029	0,059	

Disini dapat diketahui tentang pengujian hipotesis yang sebelumnya dijelaskan. Dimana pada pengujian H1 bisa dikatakan diterima karena nilai dari persepsi dukungan organisasi terhadap organizational citizenship behavior sebesar $0,029 < 0,5$. Pada hitopesis kedua dimana hasilnya adalah 0,037 dan lebih kecil dari 0,5 jadi H2 juga diterima. Pada hubungan antara komitmen afektif dan organizational citizenship behavior sebesar 0,059 maka H3 diterima.

Sedangkan untuk menjawab hipotesis terakhir apakah komitmen afektif memediasi hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap organizational citizenship behavior dilihat dari *P Value of indirrect effects for paths with 2 segments* pada hasil pengolahan Warp PLS, sebagai berikut :

Tabel 5. Indirrect Effects

	POS	AC	OCB
POS			
AC			
OCB	0,035		

Hasil dari perhitungan efek tidak langsung diketahui bahwa nilainya 0,035 dimana hal tersebut lebih kecil dari 0,5 jadi disimpulkan bahwa variabel komitmen afektif memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi terhadap organizational citizenship behavior dan H4 diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kesimpulan dari penelitian ini yakni semakin baik persepsi dukungan organisasi dan komitmen afektif maka karyawan akan menampilkan perilaku ekstra atau organizational citizenship behavior dan juga sebaliknya. Sedangkan variabel komitmen afektif berperan baik dalam memediasi hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap

organizational citizenship behavior dengan status parsial mediasi atau mediasi sebagian karena hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap organizational citizenship behavior sudah positif dan signifikan.

Saran

Diharapkan penelitian selanjutnya memberikan penambahan dalam variabel agar terlihat yang lebih kompleks dan melakukan penelitian dengan alat uji yang lain.

Implikasi dan Keterbatasan

Implikasi dalam penelitian ini yakni penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi manajer SDM khususnya untuk memperhatikan pentingnya organizational citizenship behavior bagi efektif perusahaan dan faktor-faktor lain yang juga tidak kalah penting. Keterbatasan variabel independen dimana R square hanya 0,17 atau hanya memprediksi variabel dependen sebesar 17% berarti masih banyak variabel lain untuk memprediksi OCB.

DAFTAR PUSTAKA

- Burr, & Girardi. 2002. *Complexity And Knowledge Management*, Gramedia Pustaka : Bandung
- Eby, L. T., Freeman, D. M., Rush, M. C., & Lance, C. E. 1999. Motivational bases of affective organizational

commitment: A partial test of an integrative theoretical model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 724, 463–483.

- Eisenberger, R., & Rhoades, L. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of applied psychology*, 87 (4), 698–714.
- Huang, C.-C., You, C.-S., & Tsai, M.-T. 2012. A multidimensional analysis of ethical climate, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behaviors. *Nursing Ethics*, 194, 513–529.
- I Wayan Bagia, *Perilaku Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2015.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. 2000. Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 263, 513–563.
- Shweta Jha & Srirang Jha. 2010. Determinants of Organizational Citizenship Behaviour: A Review of Literature. *Journal of Management & Public Policy*. Vol. 1, No. 2 pp. 27-36.
- Shweta Jha & Srirang Jha. 2010. Determinants of Organizational Citizenship Behaviour: A Review of Literature. *Journal of Management & Public Policy*. Vol. 1, No. 2 pp. 27-36.
- Uma Sekaran, 2006, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.